

# Visitatieverslag VO

Zie handleiding visitatie lidscholen  
(Gebaseerd op Toetsingskader Erkenning Daltoninstellingen)

Naam school	<b>Stedelijk Dalton Lyceum, locatie Kapteynweg</b>
Adres	Kapteynweg 3
Postcode en plaats	3318 EC Dordrecht
E-mailadres school	kapteynweg@dalton-dordrecht.nl
Telefoonnummer school	078-6530888
Directeur	<b>Dhr.L. Jongejans</b>
Adjunct-directeur	<b>Dhr. T. Jimkes</b>
Voorzitter daltoncommissie	Mevr. A. van Wesel
Aantal klassen	40
Aantal leerlingen	1083
Schoolsoort/afdelingen	<b>Mavo/ Havo</b>
Aantal leraren	96
In bezit van Daltoncertificaat	36
Bezig met Daltoncursus	<b>30</b>
Nevenvestigingen	Ja, Nova Tienercollege
Stand van zaken inspectie	Voldoende
<b>Visitatieteam</b>	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Datum visitatie	20 - 03 - 2018
Soort visitatie	1 <sup>e</sup> licentieaanvraag
(besluit vorige visitatie)	2e licentieaanvraag
	licentieverlenging
	x versnelde visitatie licentieverlenging
	Visitatie na bezwaarprocedure

Commissies visitatie PO en VO  
Nederlandse Dalton Vereniging  
Bezuidenhoutseweg 251-253  
2594 AM Den Haag  
Tel. 070 - 331 52 81  
[bestuursbureau@dalton.nl](mailto:bestuursbureau@dalton.nl)

## 0. Realisering aanbevelingen vorige visitatie

niet van toepassing bij 1<sup>e</sup> licentieaanvraag

### aanbeveling 1

#### Verantwoordelijkheid/vertrouwen

Wij hebben mooie initiatieven gezien bij zowel leerlingen als docenten. Zijn jullie je voldoende bewust van je eigen potentieel? Ga op zoek naar jullie eigen goed practice en bouw successen samen op en uit.

### evaluatie school

#### Voorbeelden van verantwoordelijkheid/vertrouwen

1. De zelfevaluatie voor deze Daltonvisitatie is geschreven door het MT, personeelsleden, daltoncommissie en leerlingen onder initiatief van de leerling-daltoncommissie.
2. Docenten hebben in samenwerking met een teamleider en een lid uit de Daltoncommissie de vrijheid gekregen om op één van de daltonkernwaarden (aangevuld met pluriformiteit) met elkaar vast te stellen welke ontwikkelingen er nodig zijn om het onderwijs te verbeteren. De uitkomsten hiervan zijn gedeeld in een Team Totaal en voor alle onderwerpen was genoeg draagvlak om verder te gaan met de uitwerking hiervan.
3. Alle onderwijskundige ontwikkelingen worden door de Daltoncommissie bekeken en van advies voorzien.
4. Daarnaast is er een leerlingendaltoncommissie die een geheel eigen rol heeft in de school en – onafhankelijk van docenten – aanbevelingen doet aan het management.
5. In de pilots en de daltonscholing komen mooie initiatieven naar voren. Deze worden gedeeld en in sommige gevallen samen opgepakt of doorgepakt.

*De missie visie is het kader dat door het management wordt bewaakt. De teams bepalen daarbinnen zelf de aandachtspunten die hier bij horen. De teamplannen worden vervolgens samengevat in het schoolplan 18-19 (onderwijsplan).*

### aanbeveling 2

#### Zelfstandigheid

Zorgt de structuur van de les dat leerlingen meer gestimuleerd worden om eigen initiatief te nemen? In hoeverre biedt de lesstructuur leerlingen de kans om in eigen tempo aan het werk te gaan.

### evaluatie school

*Naast de lesstructuur waarin het aanbrenge van variatie gestimuleerd wordt (o.a. door de Daltonscholing) geeft de manier waarop Daltontijd is georganiseerd zelfstandige leerlingen veel mogelijkheden. Maar dat geldt ook voor de docent. Bij het invoeren van de 70 minuten lessen zijn 18 minuten gereserveerd voor Daltontijd. Deze zijn terug te vinden in de Daltonuren die aan het begin en het einde*

van de dag gepland staan. Het vraagt bovendien om het indelen van lessen in lesblokken/lesactiviteiten. Door middel van Dalton en digi kunnen docenten lesdelen aanpassen aan het niveau en de leerstijl van de leerlingen (differentiatie). Docenten die extra instructie willen geven aan een groep leerlingen, kunnen zelf de betreffende leerlingen inschrijven in een Daltonuur. Deze vorm van differentiatie is binnen het flexrooster mogelijk.

Leerlingen bepalen zelf welke lestijd en welke vorm (stilteuur, vaklestijd etc.) zij nodig hebben door minimaal zes keer per week een Daltonuur te kiezen. Bij voortgang van de pilot willen we er naartoe dat leerlingen een bewuste keuze maken tussen een ondersteuningsuur, een stilteuur of vakwerktijd. Daarnaast werkt een deel van de docenten in team onder-, midden- en bovenbouw met open en/of gedifferentieerde planners. Daarbij bieden docenten binnen de werktijd leerlingen vaak keuzes in wat (en hoe) ze dit gaan doen.

### **aanbeveling 3**

#### **Samenwerking**

Geef docenten feedback over wat je verwacht van samenwerking. Ga met elkaar het gesprek aan, o.a. op basis van de goede voorbeelden die m.b.v. de daltonscholing op dit moment als worden uitgeprobeerd.

### **evaluatie school**

De werkgroep samenwerken heeft inzichtelijk gemaakt welke verschillende vormen van samenwerken er kunnen worden ingezet in de lessen en op welke manieren je dit als docent kunt organiseren. Daarnaast hebben we tijdens het team totaal van 22 januari 2019 een start gemaakt met het opstellen van daltonontwikkelingslijnen, onder andere voor de kernwaarde samenwerken. Door de ontwikkelingslijnen op te stellen met het gehele team proberen we een bewustzijn te creëren waar we met elkaar naartoe werken, wat we van leerlingen kunnen verwachten (in verschillende leerjaren) en welke ontwikkeling een kind dus kan doormaken binnen een bepaalde kernwaarde.

Binnen de school wordt, in verschillende vormen, het samenwerken binnen het team op gang gebracht. Dat geldt bijvoorbeeld voor het vaksectievoorzittersoverleg waarbinnen (verwante) vaksecties samenwerken, maar ook voor diverse andere vormen zoals de teams en de werkgroepen waarin veel wordt samengewerkt. De eerder genoemde Daltonscholing loopt en wordt inmiddels ook aangeboden voor de OKW of scholen van de Zuid-Wester. Daarnaast is er op managementteam-niveau overleg tussen de twee locaties. Op locatieniveau worden good practices gedeeld.

Tijdens de studiedag is er een lezing geweest over onderzoekend leren van de Erasmus Universiteit waarin de basisprincipes zijn behandeld. De teams hebben dit geadopteerd als werkwijze die zal worden gebruikt tijdens de projectweken. Deze manieren van werken vraagt dat collega's zich buiten hun eigen vaksectie een gezamenlijk doel stellen en met elkaar de vaardigheden vaststellen.

## **aanbeveling 4**

### **Reflectie**

Ga structureel in gesprek met leerlingen om bewust te reflecteren over het proces. Richt je hierbij binnen ieder vak op de leerdoelen en onderzoek in hoeverre de gesprekken tussen mentor en leerling en mentor en ouder kunnen bijdragen aan de zelfreflectie van de leerlingen op hun vorderingen en het hun leerproces. De goede sfeer waarin door het merendeel van het team op deze school wordt gewerkt biedt hiervoor een solide basis.

Werk binnen het daltonmentoraat met elkaar uit hoe je reflectie kunt vormgeven d.m.v. je daltonbegeleiding in de mentorlessen; er is al een voorbeeld dat leerlingen zélf leiding geven aan het mentorgesprek: deel deze good practices met elkaar en bouw dit uit. De leerlingen kunnen het!

## **evaluatie school**

*Er is een werkgroep die zich bezighoudt met reflectie. Deze docenten hebben een actieve rol gespeeld in het verzamelen van de verschillende reflectiemethoden, -vormen en formulieren. Tijdens één van de team totaals hebben zij collega's het belang van betekenisvol reflecteren meegegeven. Tijdens de scholingsdag van 20 september 2019 is er een workshop Reflectie gegeven door een externe instantie (Indus) met wie we veel samenwerken. Een mooie uitkomst hiervan was dat er vanuit het personeel het verzoek kwam om de database (eerder aangelegd door de werkgroep) door de verschillende teams verder aan te laten vullen. Zelfreflectie gaat tevens een deel uitmaken van het pop-formulier.*

*Daarnaast merken we dat leerlingen, door het nieuwe flexrooster, vaker met de mentoren in gesprek zijn over de keuzes die ze maken en hierdoor beter nadenken over de keuzes die ze maken. Ook de invoering van [leerlingbespreking.nl](http://leerlingbespreking.nl) zorgt voor meer verdiepende gespreksstof tussen leerling en mentor en leerling en docent. De leerlingdaltoncommissie is eveneens een vorm van reflectie en het geven van feedback door ervaringsdeskundigen in de school.*

## **aanbeveling 5**

### **Effectiviteit**

- Het is heel bijzonder dat jullie in Dordrecht 3 Daltonlocaties hebben. Het ligt voor de hand dat je dit voordeel gebruikt om vanuit gedeelde waarden met elkaar samen te werken en ervaringen te delen. Wat maakt dat dit nu nog zo weinig gebeurt? Hoe zou je hiervoor de eerste stap kunnen zetten?
- Focus op de vaksectie of op het team. Niet alles kan tegelijk. Maak een keuze. Stuur vanuit de directie op één van beide pijlers binnen de organisatiematrix. Er is voldoende goodwill vanuit het team om ook zélf aan de slag te gaan binnen duidelijke kaders.
- 

Koester én kader de daltoncommissie: met een duidelijk gestructureerde opdracht kunnen zij heel veel voor de school in gang zetten.

## evaluatie school

*Samenwerken binnen de locatie zelf was het aandachtspunt van de afgelopen jaren. De teams en het management hebben hier grote vorderingen gemaakt waardoor de sfeer in de school aanzienlijk verbeterd is. Tussen de locaties vindt samenwerken plaats waar dat nuttig is. Zo wordt de door de KTW ontwikkelde Daltonscholing nu ook door collega's van de OKW gevolgd. Realiteit is echter wel dat docenten vooral betrokken zijn bij hun eigen locatie die zij als gemeenschap ervaren met de daarin voor een ieder belangrijke geborgenheid. Bovendien zijn de leerlingendoelgroepen op de locaties verschillend. Vanwege de schaalgrootte van de KTW met tegen de 1100 leerlingen is dat ook logisch.*

*Een van de concrete stappen die verder gezet is, is dat de overstap van leerlingen van VWO naar HAVO 4/5 (wat een locatiewisseling inhoudt voor de leerlingen) door goed overleg tussen teamleiders en vakdocenten van beide locaties soepeler verloopt.*

*Al vanaf het schooljaar 2016-2017 ligt er vanuit het MT een duidelijke opdracht waarmee de daltoncommissie aan het werk gaat. Deze opdracht wordt jaarlijks besproken door daltoncommissie en MT en aangevuld op basis van de ambities van de DC. De DC krijgt hierbij alle ruimte om eigen ideeën toe te voegen om het daltononderwijs op de locatie te versterken.*

## aanbeveling 6

### Borging

- Zorg voor meer focus: maak keuzes waar je je op richt. Voor docenten kan het helpend zijn als je meer duidelijk maakt wat je van ze verwacht. Ons advies is om de bevindingen van deze visitatie als startpunt te gebruiken voor een terugblik op de afgelopen periode. (PDCA) Oogst wat je wilt continueren en maak dan een keuze voor een volgende stap. Eerst terugblikken en oogsten en dan een nieuwe stap.

Maak gebruik van de gesprekkencyclus met docenten om afspraken vast te leggen en te borgen.

## evaluatie school

*Bij lesbezoeken, gesprekken met docenten e.d. wordt keer op keer gekeken naar de speerpunten van de locatie. De vanuit de locatiewisseling opgestelde kernwaarden worden ingevuld door de teams. De teamplannen die daaruit voortvloeien vormen samen het schoolplan/onderwijsplan van de school. Kernwoorden daaruit zijn Digi, Dalton en differentiatie.*

*De vaksectievoorzitters komen regelmatig bij elkaar. Dit is vastgelegd in de jaarplanning (incl. agenda's) Daar worden onderwijsinhoudelijke zaken besproken in vakgroepverband. Ook daar is de focus op de speerpunten die voor dat cursusjaar geformuleerd zijn. Deze zijn deze cursus Kwaliteit/Dalton; Digi. De inzet*

*van het management is gericht op professionaliteit. Door professioneel te handelen en dat op daltonwijze vanuit vertrouwen vorm te geven, wordt de kwaliteit en het Daltongehalte groter. Dit is terug te vinden in de gehele aansturing van alle processen op de Kapteynweg.*

### bevindingen visitatieteam

#### **Dalton Dordrecht heeft het visitatieteam de volgende kijkvragen gesteld:**

- Is het daltoneigenaarschap op docentniveau zichtbaar in de lessen? Zo ja, hoe is dit zichtbaar? Welke adviezen kunnen jullie geven om dit eigenaarschap verder te vergroten?
- Zien jullie verschillen in de uitvoering van de daltonvaardigheden tussen teams/leerjaren? Zo ja, welke verschillen zien jullie?

We hebben geteld en we hebben in totaal 45 lessen/lesdelen bezocht; in 32 daarvan hebben we daltoneigenaarschap gezien. Dat is 71% van de lessen. Een mooie score!

Adviezen om het eigenaarschap verder te vergroten: Er is heel veel eigenaarschap te zien bij zowel leerlingen als docenten. Docenten ondersteunen het eigenaarschap van de leerlingen. We zien een kans: benut meer dan nu het geval is de ruimte in de lokalen. Je kunt de indeling veel meer zodanig maken dat het het daltononderwijs ondersteunt (tafelgroepjes voor samenwerking, bv!).

We zien geen verschil tussen de teams wat betreft de daltonontwikkeling. We hebben wel gehoord dat de school ervaart dat er een verschil is tussen bb en ob, maar dat is niets nieuws. Dat is op de meeste scholen zo. De uitdaging zit er voor jullie dus in om ook in de bb de leerlingen het vertrouwen te geven. Het daltonhuis is een mooi voorzichtig begin.

Het eindoordeel in 2017 was: onvoldoende op de aanbevelingen van 2013, reflectie, effectiviteit en borging.

De school is nu hard bezig met de leerlingen, docenten en schoolleiding om successen te delen en om de ruimte te geven aan initiatieven. We kunnen de leerlingdaltoncie, de docentdaltoncie en de schoolleiding een dik compliment geven. De daltoncies vanwege de ondernemingslust en de ontwikkelkracht om initiatieven te ontplooiën. We verwijzen naar de leerlingbespreking, de samenwerking met de basisschool, het flexrooster en de stiltewerkplekken. De schoolleiding krijgt een compliment omdat ze het team het vertrouwen geeft om de daltonontwikkeling vorm te geven.

De school heeft reflectie een prominente plek gegeven op de ontwikkelagenda. De samenwerking tussen de locaties is gestart. Het bestuur heeft de deellocaties daarin aangemoedigd. De proefvisitatie was een mooi vliegwiel voor de samenwerking. De daltoncie geeft aan dat er op het gebied van zorg en pta-ontwikkeling ook stappen zijn gezet mbt de samenwerking tussen de locaties. De daltoncie zorgt voor de borging, o.a. via het daltonboek. Het bestuur heeft daar ook een rol in gespeeld door de kwaliteitszorg dalton op de bestuursagenda te zetten.

Een van de leden van de daltoncie zei dat haar droom was om meer tijd te hebben voor de dingen die we doen. Neem dan ook de tijd om jullie initiatieven te laten landen en vier de successen! De schoolleiding wensen we veel geduld. Geniet van de successen van je teams en van de leerlingen!

## 1. Vrijheid in gebondenheid

### Indicatoren op leerlingniveau

1.1	De leerling neemt verantwoordelijkheid voor de verwerking van zijn taak.
1.2	De leerling legt waar nodig verantwoording af aan zijn leraren, zijn medeleerlingen en zijn ouders over de verwerking van zijn taak.
1.3	De leerling is actief betrokken bij zijn eigen (leer)werk.
1.4	De leerling draagt zorg voor zijn leeromgeving.

### evaluatie school

#### Huidige situatie

- Docenten controleren huiswerk (onderbouw meer dan bovenbouw) ✓
- Docenten zijn per e-mail bereikbaar ✓
- Er wordt veel uitleg buiten het onderwerp om gegeven, waardoor er te weinig tijd is om te beginnen aan je huiswerk.  
**Dit verschilt per vak.**
- We zijn betrokken bij het eigen leerproces (is in ontwikkeling) ✓
- We zijn zelf verantwoordelijk voor hoe we de opdrachten maken ✓
- We leggen niet uit wat we met huiswerk hebben gedaan (1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> leerjaar wel, daarna veel minder) ✓
- Je bent verantwoordelijk voor je huiswerk, maar niet betrokken  
**Dit verschilt per leerling.**
- Je bepaalt niet zelf wat je wel en niet doet (hoe je iets aanpakt)  
**Dit is in ontwikkeling. Er wordt gekeken naar het verschil in niveau (van zelfstandig werken naar zelfverantwoordelijk leren) en dat bepaalt de mate van vrijheid die je krijgt. Het Daltonhuis (zelfverantwoordelijk zijn en dus vrij zijn in leskeuze) is hier een leuk voorbeeld van.)**

### bevindingen visitatieteam

We zien dat de daltonwaarde vrijheid/verantwoordelijkheid op de Kapteynweg het meest tot zijn recht komt via de flex-/daltonuren. Leerlingen kiezen zelf welke uren ze volgen om het minimum aan flexuren te halen. We zien dat de leerlingen werken in de lessen. Ze doen actief mee. Ze kunnen ervoor kiezen om in de stilleruimtes te werken.

Het heeft ons verbaasd dat leerlingen soms een halve les volgen om maar aan hun minimum van 6 uur komen. Het is jammer dat er zo gerekend wordt als het om het invullen van de daltonuren gaat.

### Indicatoren op leraarniveau

1.5	De leraar kan loslaten en schenkt vertrouwen aan zijn leerlingen. Hij biedt hiervoor een kader waarbinnen de leerlingen hun eigen leerproces kunnen vormgeven.
1.6	De leraar houdt rekening met verschillen en creëert maatwerk dat zichtbaar is in de taakhoud.
1.7	De leraar begeleidt zijn leerlingen en geeft waar nodig sturing, op zo'n manier dat de leerlingen zich vaardigheden eigen kunnen maken om de leerdoelen te behalen en de taak te kunnen volbrengen.

### evaluatie school

We vinden dat leerlingen moeten leren hoe *zij* het beste kunnen werken en leren. Als ze zich bewust zijn van hun leerproces, zullen ze meer afgewogen keuzes kunnen maken en verantwoordelijkheid leren nemen. Dit leidt in alle stadia van de weg naar volwassenheid tot meer ontwikkeling. Daarom proberen we in de lessen te werken met keuzemogelijkheden. Als leerlingen moeite hebben met het nemen van verantwoordelijkheid, nemen docenten het initiatief om hier het gesprek over aan te gaan.

Per eind september 2018 kunnen we zeggen dat de pilot met het nieuwe daltonuren/flexurenrooster voor de leerlingen duidelijk andere vrijheden én verantwoordelijkheden heeft opgeleverd: leerlingen hebben nu naast de invulling ook meer keuze in het tijdstip van hun dalton- en (voor de bovenbouw) flexuren. Dit vraagt de leerlingen meer verantwoordelijkheid te nemen voor hun werk- en leerproces tijdens deze uren. Omdat de leerling meer vrijheid krijgt, verwachten we dat hij/zij voorbereid naar het daltonuur komt en daarin effectief werkt. Wanneer de leerling het uur niet effectief vervult, kan de docent het daltonuur ongeldig verklaren. De leerling zal dan tijdens een ander daltonuur nogmaals moeten werken om aan het minimum aantal daltonuren te komen. Leerlingen kunnen daarbij ook versnellen in de daltonuren. Er wordt steeds gewerkt met een blok van drie weken, waarin een leerling een minimum aantal daltonuren volgt. Zo kan de leerling ervoor kiezen in de eerste daltonweek acht daltonuren te volgen en in de derde week vier.

De werkplekken die op de leerpleinen gecreëerd zijn door en voor leerlingen, hebben hun effect op het nemen van verantwoordelijkheid. We zien dat leerlingen hier op eigen initiatief gebruik van maken, zonder tussenkomst van docenten.

Uit de zelfevaluatie onder de docenten in september 2018 blijkt dat de daltonuren vooralsnog rustiger en productiever zijn dan vóór de pilot in juni 2018. Dat dit alles



achter de schermen nog veel vragen oproept (administratie, wat als..., kaders en randvoorwaarden), is vooral een kwestie van organisatie.

Van de leerlingen verwachten wij dat zij zich informeren via de geijkte kanalen wat er van hen in een bepaalde periode / van een bepaald vak wordt verwacht. We benoemen ook de verantwoordelijkheid die zij dragen in dit kader.

Een van de speerpunten van de Kapteynweg is het differentiëren in de les, waarbij leerlingen door het aanbod van verschillende leerroutes meer vrijheid en verantwoordelijkheid krijgen. Dat deze beweging nodig was, bleek uit de nulmeting van de eerste ronde collegiale daltonintervisie in 2017-2018. Er is onderling nog veel verschil onder docenten.

Bij de interne daltonscholing blijkt dat veel collega's de kernwaarde vrijheid en verantwoordelijkheid in hun eigen lespraktijk verder willen ontwikkelen. Dit heeft al geresulteerd in het loslaten van oude kaders bij deze collega's. Doordat deze docenten hun ervaringen delen met hun collega's, heeft dit binnen enkele secties een olievlekwerking als resultaat.

### bevindingen visitatieteam

De daltontraining van de daltoncommissie levert een belangrijke bijdrage aan het kunnen toepassen van de kernwaarde vrijheid/verantwoordelijkheid op docentniveau: toepassing van verschillende werkvormen, veel met elkaar over dalton praten, de docenten vullen zelf hun lessen in. Bij de ontwikkelgesprekken leggen zij verantwoording af, in ieder geval op het gebied van de verschillende kernwaarden. Dat is in verschillende mate terug te zien in de lessen.

### Indicatoren op schoolniveau

1.8	Op de school heerst een cultuur van vertrouwen.
1.9	Leraren en overige medewerkers kunnen omgaan met verantwoordelijkheid en het aangeven van grenzen.
1.10	Leraren en overige medewerkers komen de afspraken na.
1.11	De brede algemene vorming van leerlingen is richtinggevend.
1.12	Het onderwijs wordt gegeven in een lerende organisatie waar leerlingen en leerkrachten zich kunnen ontwikkelen naar hun mogelijkheden.

### evaluatie school

Het doel van Kapteynweg is om een blijvend lerende organisatie te zijn, waarbij kennis en kunde die intern aanwezig is, wordt gedeeld met de rest van het personeel. Belangrijke voorbeelden hiervan zijn de daltonscholing en de team totaals. Er wordt breed ingezet om met elkaar toe te werken naar een punt aan de horizon. Er is veel ruimte voor zowel teamleiders, secties als werkgroepen om te komen tot groei. Er is veel vertrouwen in de expertise binnen teams / werkgroepen / secties en de mate waarin zij draagvlak kunnen creëren. Het MT geeft hierbij veel ruimte en vertrouwen. Naast de teamleiders spelen ook de personeelscoaches een belangrijke rol in de olievlekwerking van de daltonisering van de Kapteynweg. Teamleiders, personeelscoaches en sectievoorzitters werken actief samen om een

nieuwe collega's mee te nemen in hun eigen ontwikkeling en de ontwikkeling van het onderwijs op de Kapteynweg.

Een belangrijke onderdeel bij vrijheid ( en het geven en nemen van verantwoordelijkheid) is het zorgen voor een goede en duidelijke communicatie. Heldere communicatie is nodig om te zorgen voor het stroomlijnen van afspraken, dit zal er ook toe bijdragen dat het verantwoordelijkheidsgevoel voor de organisatie als geheel toeneemt. Voor het schooljaar 2018 – 2019 is bijvoorbeeld afgesproken dat de jaarplanning (in principe) niet meer wordt aangepast gedurende het schooljaar, om zo meer duidelijkheid en rust te creëren voor zowel MT, docenten als leerlingen.

Naast het aanleveren van de daltonvaardigheden en vakinhoudelijke kennis besteden we ook veel aandacht aan de vorming van de leerling als mens. Tijdens onder andere mentoruren, studie-uren en projectweken wordt er aandacht besteed aan de sociale ontwikkeling, er is veel aandacht is voor actieve pluriformiteit en culturele diversiteit. De regenboog in het middelste trappenhuis inclusief plaquette is hier een mooi voorbeeld van. Deze regenboog is tot stand gekomen op initiatief van de groep die ook verantwoordelijk was de organisatie van Paarse vrijdag op school.

### bevindingen visitatieteam

De schoolleiding heeft ruimte gegeven aan een belangrijk daltonontwikkelingsorgaan: de daltoncommissie.) Er zijn belangrijke ontwikkelingen in gang gezet op gebied van verantwoordelijkheid)zoals de inzet van flex- en daltonuren, de daltoncursus (met daltonexperiment, structuur en samenwerking) en het zetten van dalton als vast punt op de teamtotaalagenda.

## 2. Zelfstandigheid

### Indicatoren op leerlingniveau

2.1	De leerling neemt zelf initiatieven om zijn leerdoelen te bereiken.
2.2	De leerling vraagt hulp van anderen en helpt anderen als zij hem/ haar om hulp vragen.
2.3	De leerling bepaalt mede hoe ( werkvorm, tempo, plaats, tijd) hij/zij werkt aan de gestelde doelen.
2.4	De leerling kan omgaan met uitgestelde aandacht.
2.5	De leerling krijgt de gelegenheid het gemaakte werk zelfstandig na te kijken.

### evaluatie school

Huidige situatie

- Je neemt zelf initiatieven om je leerdoelen te bereiken; dit hoort bij Dalton  
**Dit verschilt per leerling.**
- Je helpt elkaar en vraagt om hulp  
**Doel: meer samenwerken**
- Je zoekt - zo nu en dan - een eigen weg in de planning. Dat is ook het doel wat de docenten proberen te bereiken.  
**Niet alle docenten doen dit nog. Dit moet door de Daltonscholing van docenten beter worden.**
- Je kijkt je eigen werk na (wisselend) ✓
- Er wordt nog te weinig rekening gehouden met verschillen.  
**Er is een start gemaakt met differentiëren in zelfstandig/zelfverantwoordelijkheid.**
- Er wordt niet altijd rekening gehouden met of je goed of slecht bent in een vak.  
✓

### bevindingen visitatieteam

De leerlingen werken zelfstandiger dan voorheen en met name het flexrooster versterkt deze ontwikkeling. Er wordt steeds meer gewerkt met doelen/plannen in de lessen, waarbij het gebruik van de site [www.leerlingbespreking.nl](http://www.leerlingbespreking.nl) de leerlingen helpt om hun doelen te formuleren.

### Indicatoren op leraarniveau

2.6	De leraar creëert de randvoorwaarden (taakgerichte werksfeer, organisatie, opdrachten/taken, materialen) die de leerlingen in staat stellen zelfstandig te kunnen werken, zodat zij in hun eigen tempo en op hun eigen wijze kunnen leren.
2.7	De leraar stimuleert leerlingen initiatieven te nemen en te tonen.
2.8	De leraar biedt ruim tijd aan leerlingen om zelfstandig te kunnen werken.
2.9	De leraar creëert voor de leerlingen de ruimte om hun talenten te laten zien en te ontwikkelen.

### evaluatie school

We vinden het belangrijk dat leerlingen leren zelfstandig te werken. Een goede begeleiding hierbij is onmisbaar. Daarom heeft de school gekozen voor een lestijd van 70 minuten. Hierin is het van belang dat een deel van de les wordt besteed aan zelf(standig) werken. Tijdens bijeenkomsten zoals een Team Totaal, ons eigen daltonscholingstraject, de daltonscholingsdag en in de verschillende teams wordt hier aandacht aan besteed.

Een belangrijk onderdeel van de 70-minutenles is het zelfstandig werken. Veelal is de docent nog erg sturend in *wat* er moet gebeuren, maar uit de notities van de collegiale daltoninterview blijkt dat leerlingen steeds meer ruimte krijgen in *hoe* het

gebeurt. Sommige docenten maken gebruik van studiewijzers die gericht zijn op de bevordering van de zelfstandigheid (meer open plekken, checkmomenten, minder gestuurd).

De leerlingen moeten ook regelmatig buiten de lessen gezamenlijk aan opdrachten werken die bijvoorbeeld in de les gepresenteerd worden. Dit bevordert de zelfstandigheid.

Door mentoren wordt vanaf leerjaar 1 veel aandacht besteed aan plannen. Er zijn al enige jaren ook extra daltonuren voor leerlingen die buiten de reguliere studielessen (in de onderbouw) behoefte hebben aan meer begeleiding bij het plannen. Vanaf 2018-2019 worden, op verzoek van mentoren, workshops (voor alle mentoren) georganiseerd op het gebied executieve functies om de leerlingen nog beter te begeleiden bij het plannen.

Ook de manier waarop de profielwerkstukken zijn georganiseerd vragen een grote mate van zelfstandigheid van de leerlingen. Onder begeleiding van een vakdocent, duidelijke kaders en een gezamenlijke werkomgeving worden leerlingen geacht zelfstandig aan het profielwerkstuk te werken. De docent heeft hierin geen leidende rol, maar coacht de leerlingen door het proces.

Daarnaast is de nieuwe opzet van het rooster een manier om de zelfstandigheid van leerlingen te vergroten. Leerlingen hebben een eigen keuze in wanneer en waar ze hun daltonuren inplannen, zolang ze een minimaal aantal halen in drie weken. De flexuren voor de bovenbouw zijn daarnaast bedoeld voor de leerlingen die een grote mate van zelfstandigheid bezitten. Hierbij is het cruciaal dat de docenten de verantwoordelijkheid alleen geven aan de leerlingen die deze mate van zelfstandigheid bezitten.

Voor de flexuren kunnen de daltonwerkplekken op de gang worden gebruikt, dit zijn stilleruimtes waar leerlingen de zelfstandig kunnen werken. De kaders, opgesteld door de leerlingdaltoncommissie, zijn ter plaatse aangeduid. Steeds meer collega's gaan de werkplekken op de gang ook gebruiken om leerlingen zelfstandig te laten werken buiten de klas.

### bevindingen visitatieteam

De leerlingen die het aankunnen zouden meer ruimte kunnen krijgen om zelfstandig op hun eigen niveau te werken. Het daltonhuis is een pril begin, maar kan uitgebouwd worden voor meer leerlingen, die hier gebruik van kunnen gaan maken. Zij kunnen ook op andere plekken aan het werk gaan.

### Indicatoren op schoolniveau

2.10	De school creëert voor de leraren en overige medewerkers de ruimte om hun talenten te laten zien en te ontwikkelen.
2.11	De school stimuleert leraren en overige medewerkers initiatieven te nemen en te tonen.

### evaluatie school

Zowel docenten die al langer werkzaam zijn op deze locatie als docenten die net gestart zijn, geven aan veel ruimte te ervaren om zich te ontwikkelen. De lessen van 70 minuten, maar ook de terugkerende projectweken, reisweken, introductieactiviteiten en activiteiten die worden georganiseerd buiten reguliere lessen om, bieden elke docent de kans om zichzelf te (blijven) ontwikkelen. Daarnaast worden docenten vanuit de teams (verticaal) en via de secties (horizontaal) gestimuleerd om zich te blijven ontwikkelen. Er wordt zowel van het MT als vanuit de daltoncommissie veel ruimte gegeven om experimenten te starten. Helaas blijkt het, ondanks een duidelijke jaarplanning, toch lastig te zijn om bij elkaar te gaan zitten om te komen tot (vb.) een nieuw sectieplan of een aanpak van een leerjaar.

#### bevindingen visitatieteam

Ga door met ruimte geven aan de docenten om zich te ontwikkelen; ze zijn op de goede weg en ze doen het met veel enthousiasme. Zorg dat de daltoncommissie en de docenten veel momenten van ontmoeten en uitwisselen krijgen, want zij willen graag samen verder.

### 3. Samenwerking

#### Indicatoren op leerlingniveau

3.1	De leerling benut de gegeven tijd en gelegenheid om te oefenen en zich te bekwamen in samenwerkingsvaardigheden.
3.2	De leerling werkt op respectvolle wijze samen met leraar en medeleerlingen.

#### evaluatie school

##### *Huidige situatie*

- Je leert je werk te plannen.

In het eerste leerjaar is daar veel aandacht voor; in het tweede leerjaar minder en in het derde leerjaar nauwelijks.

Er zou een Daltonuur moeten zijn voor 3<sup>e</sup> klassers die hier moeite mee hebben.

- We gaan vaak met respect met elkaar om. In sommige klassen kan dat beter.

Dit is op school best redelijk goed voor elkaar. ✓

- Af en toe werken we samen.

In sommige lessen zijn er 3 verschillende groepjes: een groep dat zelf aan de slag kan, een groep met wat meer controle en een groep die door de docent geleid wordt. ✓

#### bevindingen visitatieteam

De leerlingendaltoncommissie is een volwaardig orgaan binnen de school. De leerlingen dragen ideeën aan die worden overgenomen. In lessen worden samenwerkingsopdrachten aangeboden (veel voorbeelden vanuit leerlingen genoemd) ondanks de veel geobserveerde bus-opstelling. Leraren zijn volgens leerlingen benaderbaar.

### Indicatoren op leraarniveau

3.3	De leraar werkt op respectvolle wijze samen met collega's en leerlingen.
3.4	De leraar geeft samen met collega's vorm aan de taak of leertaken, zoals deze in de school zijn afgesproken.
3.5	De leraar kan verschillende vormen en niveaus van samenwerken toepassen.
3.6	De leraar schept een pedagogisch veilig klimaat voor samenwerking met de leerlingen en tussen de leerlingen onderling.

### evaluatie school

Leren samenwerken heeft een groot effect op de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen, zowel binnen de school als in hun directe omgeving. Daarom zorgen de docenten op de Kapteynweg voor voldoende mogelijkheden waarbinnen leerlingen kunnen samenwerken.

Voor de ontwikkeling van het onderwijs is samenwerking tussen docenten onmisbaar. Dit vindt op verschillende vlakken plaats; in ieder geval op team-, sectie- en werkgroepniveau.

#### *Werkgroepen*

Na de vorige daltonvisitatie besloot de schoolleiding in samenspraak met de daltoncommissie, een aantal ontwikkelthema's te formuleren. Elk thema is 'geadopteerd' door één teamleider en (minimaal) één lid van de daltoncommissie. Daarnaast is docenten zowel collectief als individueel gevraagd om zitting te nemen in een van de werkgroepen, om zo de betrokkenheid van eenieder mee te nemen in deze ontwikkeling.

De onderwerpen van de werkgroepen zijn:

Samenwerking

Reflectie

Zelfstandigheid en verantwoordelijkheid

Aansluiting onderbouw – bovenbouw (havo)

Culturele pluriformiteit

De werkgroepen hebben meerdere bijeenkomsten gehad waarna ze de voorstellen middels het 'cafetariamodel' hebben gedeeld met het personeel. Collega's konden toen ook suggesties doen op basis waarvan de voorstellen zijn bijgesteld. Middels stemming is vastgesteld dat alle onderwerpen zo belangrijk werden gevonden dat er voortgang wordt gegeven aan de werkgroepen. De werkgroepen hebben nu dan ook de taak gekregen om de voorstellen uit te werken tot concrete acties.

#### *Daltonboek*

De afgelopen jaren zijn de leden van de daltoncommissie bezig geweest met het schrijven van een daltonboek. Een boek dat nooit helemaal af is en continu aangevuld kan worden. Bij het evalueren van de samenwerking binnen de school onder de docenten kwam naar voren dat er behoefte is aan concrete voorbeelden van samenwerken. In het daltonboek komt samenwerken ook aan bod en kunnen docenten uitgewerkte lesideeën vinden en aanleveren zodat er van elkaar geleerd kan worden.

#### *Tijdens de lessen*

Waar wij staan binnen de school als het gaat om samenwerken verschilt per bouw, per vak en per docent. In de onderbouw wordt het samenwerken vaak gedaan met activerende werkvormen. Voorbeelden van deze werkvormen zijn: check-in-duo's, expertgroepen of een drie-stappen-interview. Ook moeten leerlingen voor een aantal vakken gezamenlijk een project of groepsopdracht maken.

In de bovenbouw ervaren docenten van een aantal vakken veel tijdsdruk vanwege het examenprogramma. Er is behoefte aan meer tijd per vak zodat er meer activerende samenwerkingsvormen kunnen worden toegepast. Wel wordt er ook in de bovenbouw gewerkt met samenwerkingsopdrachten zoals PO's, het profielwerkstuk en presentaties.

#### *Collega's onder elkaar*

Tussen collega's wordt er in het algemeen goed samengewerkt. Er wordt concreet overlegd en er worden afspraken gemaakt voor bijvoorbeeld PTA's en studieplanners zodat er één lijn is voor alle klassen van een jaarlaag. Ook wordt er voor de projectdagen overlegd tussen de verschillende vakgroepen om zo vakoverstijgend met de leerlingen aan het werk te kunnen. Daarnaast zijn er het afgelopen jaar meerdere rondes geweest van collegiale intervisie. Hierbij kunnen docenten van elkaar leren en lesideeën van elkaar krijgen.

Wat er nog beter kan in de samenwerking tussen collega's is het maken van afspraken over hoe samenwerken concreet ingebed kan worden in het lesprogramma. Er zijn wel afspraken over samenwerkingsopdrachten die beoordeeld worden, maar minder afspraken over het structureel gebruiken van werkvormen waarbij samenwerken aan bod komt.

### bevindingen visitatieteam

Collegiale intervisie wordt als nuttig ervaren. De daltoncommissie wordt gezien en erkend binnen de school als een groep aanjagers van de daltonontwikkeling.

### Indicatoren op schoolniveau

3.7	De school is een leefgemeenschap waarbinnen leerlingen, leraren en overige medewerkers op een zichtbare wijze samen leven en werken.
3.8	De school is een leerplek waar leerlingen en leraren al samenwerkend van en met elkaar leren.
3.9	De school is een veilige oefenplek voor democratisering en socialisering.

### evaluatie school

Binnen school wordt er op verschillende niveaus samengewerkt: leerlingen, docenten en overige medewerkers. In de jaarplanning zijn overlegmomenten opgenomen waar collega's met elkaar in gesprek gaan en samenwerken (team-, sectievoorzitters- en sectievergaderingen). Dit schooljaar is er een start gemaakt met een daltonintervisie waarbij collega's bij elkaar in de klas zijn gaan kijken gevolgd door een onderwijsinhoudelijk gesprek. Op deze manier werkt men samen om het onderwijs (dalton) een positieve impuls te geven (leren van elkaar). Men staat open voor intervisie en feedback.

Met het oog op de toekomst blijven de geplande overlegmomenten behouden evenals de intervisie waarbij collega's van elkaar blijven leren en het gesprek over onderwijs gevoerd blijft worden. Ontwikkelpunt is om meer vrijheid te geven / nemen tot samenwerken: vertrouwen geven hierin is essentieel. Hierdoor ontstaat er meer verbondenheid en creëert men draagvlak en eigenaarschap.

### bevindingen visitatieteam

Zelfevaluatie is een onderdeel van de gehele school. Samenwerking met Overkampweg zien we binnen sommige secties (uitwisselen PTA's) en gezamenlijke daltonscholing. De proefvisitatie is een mooi initiatief naar meer samenwerking tussen de deellooties. Verder noemen we de NOVA-10 samenwerking als een goed voorbeeld van samenwerking (incl. een helpende leerling die naar PABO wil).

## 4. Reflectie

### Indicatoren op leerlingniveau

4.1	De leerling maakt een planning voor zijn taakwerk.
4.2	De leerling stuurt zijn planning bij door de voortgang te overzien.
4.3	De leerling beziet het behaalde eindresultaat kritisch en neemt leerpunten mee naar een volgende planning van zijn taak.
4.4	De leerling reflecteert op zijn eigen gedrag en dat van zijn medeleerlingen.

### evaluatie school

#### Huidige situatie

- Voor sommige vakken krijg je reflectievragen voor grotere projecten. ✓
- Te weinig feedback van sommige docenten.

Door [www.leerlingbespeking.nl](http://www.leerlingbespeking.nl) wordt hier een belangrijke stap gemaakt. De leerlingbesprekingen worden daardoor meer en meer door de leerling geleid na feedback van de docenten. We zijn hier in 2018-2019 mee gestart. Verder hebben docenten een digitale vragenlijst over hun functioneren die gebruikt wordt (ook sinds 2018-2019). ✓



- Je leert soms weinig hoe je iets moet plannen en hoe je met een planning moet werken. De mentoren zijn daar wel mee bezig.
- Niet alle toetsen worden besproken.

Zie 'Samenwerken' hierboven.

Dit is een aandachtspunt.

### bevindingen visitatieteam

De meeste leerlingen geven aan dat er gereflecteerd wordt. Voorbeelden daarvan zijn:

- Bespreken van een toets en kijken wat je de volgende keer anders/beter kunt doen
- Invullen van een reflectieformulier bij bepaalde vakken, zoals LO.
- Reflectie op de les van de docent door het invullen van een formulier
- Sommige leerlingen zijn bekend met [www.leerlingbespreking.nl](http://www.leerlingbespreking.nl)

### Indicatoren op leraarniveau

4.5	De leraar zet verschillende reflectiemethoden in.
4.6	De leraar laat leerlingen reflecteren op de samenwerking.
4.7	De leraar laat leerlingen feedback geven op zijn eigen functioneren.
4.8	De leraar is in staat om kritisch naar zijn werk te kijken en gebruikt evaluatie, reflectie en feedback van anderen om zich verder te ontwikkelen.

### evaluatie school

Reflectie heeft tot doel leerlingen een spiegel voor te houden en hun stil te laten staan bij hun eigen leerproces. Het kan hierbij gaan om een periode-evaluatie, toetsevaluatie, opdracht-evaluatie of een (na)bespreking van een les. De leerling moet hierbij worden uitgedaagd om na te denken over zijn/haar rol, en om een verbetering binnen het leerproces in beweging te zetten.

De docent of mentor zou binnen dit reflectieproces de motor moeten zijn om leerlingen in beweging te zetten. Hierbij moet het voor leerlingen duidelijk zijn welk voordeel zij hiervan zullen hebben. Voor veel leerlingen is reflectie een noodzakelijk kwaad. De reflecties moeten dan ook niet enkel na toetsen plaatsvinden, maar vooral ook tussentijds vóór toetsen en toetsweken. Overigens is een overdaad aan reflectie niet gewenst. Reflectie dient daar te gebeuren waar het effectief is voor de leerling. Daarnaast kunnen docenten meer variëren in reflectievormen. De reflectie zou zich vaker moeten richten op het proces en niet alleen op het eindproduct. Tussentijds handelen kan door leerlingen bijvoorbeeld gericht in te (laten) schrijven voor de daltonuren. De mentor speelt hierbij een belangrijke rol.

Om docenten en mentoren te ondersteunen, ontwikkelt de werkgroep reflectie een gereedschapskist van middelen en instrumenten die collega's kunnen inzetten in en rondom hun lessen. Deze kist is te vinden in de digitale leeromgeving van itslearning. De bedoeling is dat leerlingen de vormen van reflectie gaan herkennen, het doel van reflecteren gaan inzien en de diverse vormen ook op eigen initiatief gaan gebruiken. De gereedschapskist wordt steeds aangevuld met reflectievormen die docenten

gebruiken. Het doel voor de komende jaren is om reflectie op samenwerking meer te initiëren en te faciliteren. Dat kan door andere werkvormen in te zetten, bijvoorbeeld met speedsparring, vormen van intervisie of groepsrollen.

In de onderbouw zien we dat er binnen het mentoraat een grote variëteit aan reflectievormen wordt ingezet om het leerproces van de leerling in beweging te houden. Binnen de lessen blijft reflectie vaak beperkt tot korte reflectiemomenten (binnen-) en aan het einde van de les. Reflectieformulieren bij toetsen en werkstukken vinden we terug bij een deel van de secties.

In de bovenbouw is deze reflectie onder andere onderdeel van het CKV-eindonderzoek. Verder komt deze reflectie terug bij het profielwerkstuk, bij proeven, experimenten en bij groepsschrijftaken voor Nederlands.

Vanaf het einde van periode 1 2018-2019 zal er op schoolbreed niveau worden gewerkt met [leerlingbespreking.nl](http://leerlingbespreking.nl). Deze manier van bespreking vervangt de traditionele rapportvergaderingen, maar is, veel belangrijker nog, een manier voor de leerling om zijn eigen leerproces tegen het licht te houden en een verbeterplan op te zetten.

De leraar laat leerlingen feedback geven op zijn eigen functioneren, dit gebeurt onder ander met de daltonvragenlijst. Docenten vragen individueel wel om feedback. Docenten kunnen leerlingen nog meer prikkelen en uitdagen om hun lesgevers van feedback te voorzien.

De zelfontwikkeling van leraren met behulp van een kritische blik, evaluatie, reflectie en feedback van anderen komt langzaam van de grond. De ontwikkeling van collegiale intervisie en lesbezoeken door teamleiders wordt als positief beschouwd. Collega's vinden ook dat er op school ruimte is voor wederzijdse feedback en ze stellen dat ze zich steeds verder ontwikkelen dankzij lesbezoeken en trainingen en workshops bij de team totaals. Reflectie was één van de onderwerpen van de studiedag, maar zal zeker nog vaker terug blijven komen bij teamtotaals, workshops en de D-DOP's.

De Kapteynweg wil dus de vruchten gaan plukken van meer reflectievormen, van een betere afstemming van reflectiemomenten (vóór toetsen, ook met foutenanalyses), van betere interventies (maatregelen) en van reflectie op proces en samenwerking. Voor de zelfreflectie van docenten is het doel om de collegiale daltonintervisie jaarlijks, meerdere keren, te laten terugkeren. Het hoofdstuk reflectie in het daltonboek (de zogenaamde gereedschapskist) zal in de komende jaren worden aangevuld met voorbeelden van reflectie- en evaluatievormen voor docenten.

### bevindingen visitatieteam

We zien dat docenten verschillende manieren gebruiken om te reflecteren.

Voorbeelden daarvan zijn:

- Reflectie op toetsen
- Reflectie op samenwerking van leerlingen
- Reflectie op het resultaat van een vorige les

- Het gebruik van [www.leerlingbespreking.nl](http://www.leerlingbespreking.nl)

### Indicatoren op schoolniveau

4.9	De school stelt leraren en overige medewerkers in de gelegenheid van en met elkaar te leren.
4.10	De school hanteert een doorgaande lijn m.b.t. reflectie op leerlingniveau.

### evaluatie school

Uitgangspunt: doen we de goede dingen, doen we de goede dingen goed en doet het ons goed om de goede dingen goed te doen, hebben we er wat aan?

De afgelopen jaren en ook dit jaar zijn de speerpunten op school o.a. de 3 D's en de 3 R's. Te weten dalton, digi, differentiatie en rendement, rtt(t)i/obit en reflectie. Het zou lastig zijn als we alles tegelijk of direct na elkaar zouden hebben gelanceerd, maar gelukkig gaat het fasegewijs over de jaren heen. De onderwerpen moeten dus steeds terugkomen, noodzakelijk voor nieuwe docenten maar ook voor de docenten die er al langer zijn. Het proces is van groot belang. Structureel vragen we feedback (o.a. door enquêtes) en proberen we collega's te stimuleren dit ook te doen: door intervisie, in teamtotaal, teams, werkgroepen, secties, vakgroepen overleg, heioverleg, overleg met leerlingen en ouders proberen we het beeld duidelijk te houden en aanpassingen te doen waar dat nodig is.

De discussie over professionele ruimte is actueel en ook het nieuwe strategisch beleidsplan staat in het teken van de vraag waar we met ons onderwijs naar toe willen en wat we er voor nodig hebben.

Als we maatwerk willen leveren door daltonuren en lesuren gericht in te zetten, dan is structurele reflectie onlosmakelijk daaraan verbonden. Elke keer moet een leerling (samen met docent/ mentor) zich afvragen of een bepaalde inzet in lessen en in een serie daltonuren gewerkt heeft en of datgene wat de leerling zich voorgenomen heeft daadwerkelijk geresulteerd heeft in een betere aanpak/resultaat en/of er een vervolgtraject nodig is.

Stappen nemen we door te gaan werken met [www.leerlingbespreking.nl](http://www.leerlingbespreking.nl) waarin de leerling m.b.v. de opmerkingen van docenten en mentor reflecteert op zijn eigen prestaties en leerproces en plannen van aanpak maakt. Tijdens en na een bepaald traject moet hij dit met vakdocenten en de mentor evalueren. We hopen dat we hiermee een doorlopende reflectielijn van leerlingen kunnen realiseren.

### bevindingen visitatieteam

In de daltoncursus heeft iedereen kennis kunnen maken met vormen van reflectie. Docenten geven aan dit wisselend te gebruiken. Dit schooljaar is men begonnen met de invoering van leerlingbespreking.nl. Het personeel is hier enthousiast over, omdat alle leerlingen op deze manier aan bod komen. De vervolgstap, een actieplan door de leerling zelf, moet nog nader uitgewerkt worden.

## 5. Effectiviteit/ doelmatigheid

### Indicatoren op leerlingniveau

5.1	De leerling behaalt zijn leerdoelen die passen bij zijn persoonlijke ontwikkeling.
5.2	De leerling gaat op een efficiënte en verantwoorde wijze om met zijn leertijd.
5.3	De leerling is actief bezig met de taak en maakt efficiënt gebruik van zijn keuzemogelijkheden.

### evaluatie school

#### Huidige situatie

- Er is nog te weinig keuze in werkvormen die je je zelf zou kunnen kiezen.  
**Dit is een aandachtspunt in de Daltonscholing voor docenten.**
  - Er zijn daltonuren waar je zelf bepaalt wat je gaat doen en of je hulp nodig hebt. ✓
  - Er zijn veel lange dagen op school met daarnaast veel leer- en huiswerk. In de bovenbouw is dit verbeterd door de Dalton-flexuren. ✓
  - Er is een sportcontract dat fijn is voor leerlingen die dit nodig hebben. ✓
- Het Daltonhuis is een mooi voorbeeld van effectief werken omdat je geen tijd verspilt aan iets dat je niet nodig hebt.** ✓

### bevindingen visitatieteam

Er zijn stappen gemaakt waardoor leerlingen effectiever en doelgerichter kunnen omgaan met hun tijd en ze meer eigenaarschap ervaren van hun eigen leerproces. We hebben de volgende voorbeelden gezien van toepassing van de kernwaarde effectiviteit:

- (Bovenbouw) leerlingen- bepalen de invulling van hun flexrooster. Er zijn leerlingen die aangeven hierdoor hun tijd bewuster in te delen.
- Er is de mogelijkheid om te solliciteren naar een plekje in het Daltonhuis
- De daltonstille- werkplek wordt veelvuldig en (meestal) op de goede manier gebruikt
- Doordat daltonuren nu 6 x 40 ipv 4 x 60 minuten duren is de spanningsboog korter en kunnen leerlingen het beter volhouden hun tijd goed te benutten.

### Indicatoren op leraarniveau

5.4	De leraar behaalt zijn leerdoelen.
5.5	De leraar gaat op een efficiënte en verantwoorde wijze om met zijn lestijd.
5.6	De leraar zorgt voor afwisseling van leeractiviteiten tijdens de les.
5.7	De leraar stemt de instructie en het leerstofaanbod af op de leerbehoeften en leermogelijkheden van zijn leerlingen.
5.8	De leraar daagt leerlingen uit het beste uit zichzelf te halen.
5.9	De leraar geeft leerlingen een uitdagende motiverende taak die past bij het niveau, de interesse en het (werk)tempo van de individuele leerling.
5.10	De leraar analyseert de leerproblemen van leerlingen die de leerdoelen niet halen.

### evaluatie school

In onze school is er oog voor de leerlingen, leerlingen voelen zich gezien. In een veilig schoolklimaat krijgen leerlingen stapje voor stapje de verantwoordelijkheid voor hun leerproces. Omdat iedere leerling andere onderwijsbehoeften heeft, is het noodzakelijk dat docenten hier optimaal op kunnen inspelen. Door het bieden van keuzemogelijkheden in de manier waarop de leerdoelen kunnen worden behaald, doen wij recht aan verschillen tussen leerlingen. Deze keuzevrijheid zie je terug in de volgende onderwijsactiviteiten:

In ons *flexrooster* kunnen leerlingen zelf bepalen op welk moment van de dag zij van welke docent hulp nodig hebben en waaraan zij gaan werken. In de gelabelde daltonuren kunnen docenten leerlingen gericht uitnodigen/inschrijven voor extra uitleg. Daarnaast worden daltonuren gebruikt voor *talentontwikkeling*. Naast de reguliere vakken geven de keuzes binnen onze school als English Stream, Sport Xtra, Kunst Xtra en de digiklassen leerlingen de mogelijkheid zich optimaal te ontplooiën. Ook bij projectdagen en voor buitenschoolse activiteiten is er vaak een ruim keuzeaanbod aan activiteiten waarin iedere leerling zijn of haar kwaliteiten verder kan ontwikkelen.

Veel collega's richten hun onderwijs in aan de hand van *leerdoelen*. Daarmee kunnen leerlingen zichzelf monitoren en bewuster werken aan hun vaardigheden. Formatieve evaluatie met behulp van digitale middelen is hierbij een instrument dat door een aantal docenten al wordt toegepast en een terugkerend onderwerp is tijdens de digi- en daltonscholing. Met bijvoorbeeld Socrative en Gooru kan tussentijds formatief geëvalueerd worden waarna maatwerk kan worden aangeboden voor de leerling. Dat wordt toegepast bij bijvoorbeeld Nederlandse grammatica in de onderbouw, maar ook bij economie in de bovenbouw.

Sommige leerlingen maken gebruik van de mogelijkheid examen te doen in een vak op een hoger niveau of het doen van een extra examenvak.

Om de *toetsing* te optimaliseren maken alle docenten gebruik van de OBIT(1)T(2)-systematiek. Andere voorbeelden van doelmatigheid zien we bij bijvoorbeeld biologie waar op basis van een foutenanalyse van de toets een uitnodiging volgt om in een daltonuur in een bepaalde vaardigheid te worden bijgespijkerd. Bij economie kan een goede score op deeltoetsen betekenen dat de toetsweektoets niet gemaakt hoeft te worden, waardoor de leerling meer tijd kan besteden aan andere vakken.

We gaan zoveel mogelijk op een efficiënte en verantwoorde wijze om met de lestijd, maar zijn daarin ook creatief. Dat houdt in dat we *afwisselen in leeractiviteiten*, met name tussen instructie en zelfstandig werken of andere (samenwerkings-)vormen (inzet van digitale middelen). Daarvoor zijn onze 70-minutenlessen zeer geschikt.

Een belangrijk middel om effectiever en efficiënter te werken is *differentiatie*. Dit is sinds enkele jaren een speerpunt van de Kapteynweg. Veel docenten zijn al actief bezig met differentiatie in hun lessen, bijvoorbeeld op het gebied van interesse, leerstijl, didactische werkvorm, didactisch materiaal, tempo of niveau. De meeste docenten maken voor niveaudifferentiatie gebruik van het BHV-lesmodel met aanbod van basisstof, herhalingsstof en verrijkingsstof. Hieruit volgen mogelijkheden voor het aanbieden van verlengde instructie in de les (en in daltonuren). Leerlingen die zonder instructie aan de slag kunnen mogen tijdens de lessen sinds dit schooljaar ook de klas uit om op een daltonstilteplek te gaan werken.

Docenten geven aan hun best te doen maar zeker nog behoefte aan ondersteuning te hebben. Voor onze verdere ontwikkeling is nodig dat we :

- De keuzemogelijkheden voor leerlingen nog verder vergroten en de leerlingen meer 'los laten'.
- Helder aangeven wat een leerling uiteindelijk moet kennen en kunnen (leerdoelen en vaardigheden explicieter benoemen)
- Op meerdere gebieden differentiëren: op cognitief niveau, op leerstijl, op mate van zelfstandigheid (verantwoordelijkheid)
- Realistische doelen stellen ten aanzien van het afstemmen van de instructie en het leerstofaanbod op de leerbehoeften, i.v.m. de klassengrootte.

Door onszelf verder te professionaliseren kunnen wij onze kennis en vaardigheden verder blijven ontwikkelen. Dat doen we op school middels studiedagen en workshops. Alle professionaliseringbijeenkomsten op school worden zo doelmatig mogelijk ingericht: op de bijeenkomst is tijd ingeruimd om plannen te maken hoe het geleerde in de eigen lespraktijk toe te passen. Daarbij worden we gestimuleerd om onze individuele leerdoelen op het gebied van dalton en digi te (her)formuleren en met elkaar (digitaal) te delen. Daarnaast bedenken we in het kader van samenhangend onderwijs activiteiten voor projectdagen.

Zo leren we van elkaar en we streven naar een open cultuur waarin we elkaars lessen bezoeken en ervaringen delen, zodat we het wiel niet opnieuw hoeven uitvinden!

### bevindingen visitatieteam

Het is zichtbaar dat verschillende docenten voor afwisseling van werkvormen kiezen en een aantal probeert ook aan de sluiten bij het tempo en het niveau van de leerling. Het is een goed voornemen van de school om hier aandacht aan te willen besteden in de Daltonscholing voor docenten.

In de lessen zijn verschillende leeractiviteiten zichtbaar. In de meeste gevallen bepaalt de docent de manier van werken en de planning.

Er zijn ook voorbeelden gezien waarbij docenten de leerlingen verschillende keuzeopdrachten bieden wanneer andere leerlingen nog extra uitleg nodig hebben.

Verschillende docenten inventariseerden bij de leerlingen wat nu precies de hulpvraag was. Tijdens daltonuren was er veel ruimte om leerlingen te begeleiden bij hun leerproblemen.

### Indicatoren op schoolniveau

5.11	Het onderwijs is door een efficiënte inrichting van tijd, ruimte en middelen doelmatig en gericht op het behalen van de noodzakelijke opbrengsten.
5.12	De school hanteert een doorgaande lijn van de daltoncompetenties van leerlingen en personeel.
5.13	De school biedt leerlingen ondersteuning en/of passende zorg als zij de leerdoelen niet halen.

### evaluatie school

Door het kiezen van 6 daltonuren van 40 minuten per week in plaats van 4 daltonuren van 60 minuten zien we dat leerlingen effectiever bezig zijn. De 20 minuten meer in het lange daltonuur werden vaak niet efficiënt gebruikt. Ook omdat er meer kortere momenten zijn is er vaker ruimte voor korte begeleiding en gaan leerlingen gemakkelijker met hun leervragen naar docenten. Een belangrijke rol is hierbij weggelegd voor de mentor. Een stukje verlengde instructie en daarna oefenen wordt zo gemakkelijker gerealiseerd. Periodiek wordt bekeken of resultaten in lijn van de verwachting liggen (getalsmatig) en waar bijsturing nodig is. Ook wordt kritisch gekeken naar de inhoud van het curriculum en pta's: wat moet en wat zou anders kunnen? Daarbij komt ook de vraag naar voren of alle leerlingen alle lessen/uitleg nodig om de leerdoelen te halen en welke keuzes daarbij gemaakt kunnen worden. Daarbij spelen ontwikkelingen rond het labelen van een aantal daltonuren voor extra ondersteuning, het werken met werkpleinen voor leerlingen die kunnen flexen (zonder directe begeleiding) en een onlangs opgestart experiment met een daltonhuis waarin leerlingen hun eigen programma samenstellen en inrichten. Deze thema's worden besproken/gemonitord in tal van overlegorganen zoals het MT, in de daltoncommissies (docenten- en leerlingencommissie), met vakgroepvoorzitters (sectievoorzitters) en vervolgens in secties en in teamverband.

De inzet van daltonuren en differentiatie binnen lessen maakt het mogelijk leerlingen extra ondersteuning te geven, waarbij blijkt dat het steeds weer duidelijk maken waarom een bepaalde aanpak zinvol en nuttig is in combinatie met feedback en reflectie van groot belang is.

De inzet van [www.leerlingbespreking.nl](http://www.leerlingbespreking.nl) kan hierin goed van pas komen.

Door arrangementen vanuit het samenwerkingsverband gericht in te zetten zowel in preventief als curatief opzicht, stijgen de kansen van leerlingen, hoewel ook soms moet worden vastgesteld dat ons daltononderwijs niet voor alle leerlingen optimaal

is. Studievaardigheidstraining, in het begin geïnitieerd door Studiekring (externe instantie) is nu door mentoren en docenten in de onderbouw overgenomen. Een tweede traject loopt via gedragscoaches in eerste instantie en mentoren vervolgens met als doel het signaleren van mogelijk onderwijsbelemmerend gedrag van (groepjes) leerlingen in de klas. Vervolgens komt men door middel van gesprekken tot bewustwording waarbij mentoren ook de vakdocenten proberen in te zetten. Een goed functionerend zorgteam met drie zorgcoördinatoren en aanvullende ondersteuning zorgt voor het tijdig oppakken van signalen over leerlingen in problemen, zodat snel en adequaat kan worden gehandeld (voor zover de achterliggende instanties dit mogelijk maken).

Er zijn binnen de Kapteynweg nog geen doorlopende leerlijnen, maar tijdens het team totaal op 22 januari is een voorzet gedaan voor de doorlopende leerlijnen op de vaardigheden samenwerken, effectiviteit en reflectie. Met name de team totaals staan in het teken van bewustwording en inspiratie van collega's t.a.v. daltonvaardigheden. In de teamplannen wordt vastgelegd wat de ontwikkelpunten per team zijn met name ook wat daltonvaardigheden aangaan.

### bevindingen visitatieteam

De opdracht vanuit het managementteam naar de daltoncommissie was helder en er zijn verschillende ontwikkelingen in de school in gang gezet:

- De stap van 4 x 60 naar 6 x 40 minuten levert meer mogelijkheden op voor contact met de docent.
- De realisatie van de stiltewerkplekken
- Invoering [www. Leerlingbespreking.nl](http://www.Leerlingbespreking.nl)
- Invoering van het Daltonhuis

## Borging als voorwaarde

### Indicatoren op schoolniveau

6.1	De school werkt planmatig aan de daltonontwikkeling en beschrijft dit in een daltonbeleidsplan.
6.2	De school geeft aan hoe de daltonontwikkeling wordt aangestuurd, bv. door een daltoncoördinator.
6.3	De school draagt haar daltonidentiteit uit. (schoolgids, website, folders etc).
6.4	De school heeft daltonscholing in het scholingsplan opgenomen.
6.5	De school benut de daltonmogelijkheden van het gebouw.
6.6	De school enquêteert regelmatig de leraren, de ouders en de leerlingen over de daltonontwikkeling en de kwaliteit van het daltononderwijs.
6.7	De school is actief betrokken bij dalton-regioactiviteiten, waarbinnen zij vertegenwoordigd is.



6.8	De leerlingen worden betrokken bij de daltonontwikkeling van de school.
6.9	De ouders worden betrokken bij het ondersteunen van de daltonontwikkeling van de school.
6.10	Het schoolbestuur ondersteunt de school in haar daltonontwikkeling.

## evaluatie school

De Kapteynweg werkt vanuit een duidelijke Daltonvisie richting de toekomst. Deze visie wordt vastgesteld door de directie in samenspraak met de daltoncommissie. Deze visie is terug te vinden in de jaarlijkse kaders/doelen van de daltoncommissie, evenals in het jaarplan van de Kapteynweg - en het meerjarenplan van het Stedelijk Dalton Lyceum. Alle locatiedirecteuren en teamleiders hebben in december 2018 een brainstormbijeenkomst gehad om met elkaar de belangrijkste kernwaarden van het onderwijs vast te stellen, naast de daltonkernwaarden. Deze bijeenkomst was georganiseerd door het overkoepelend schoolbestuur met als doel om de locaties, qua onderwijs, dichter bij elkaar te brengen en dit om te zetten naar een meerjarenplan voor 2020- 2024.

Ook de leerlingdaltoncommissie draagt zowel op eigen initiatief als op verzoek van de directie een bijdrage aan de daltonontwikkeling van de Kapteynweg. Zo is er vorig schooljaar, op initiatief van de leerlingdaltoncommissie, gestart met de inrichting van de daltonleerpleinen. Inmiddels zijn er drie pleinen ingericht. Ook wordt er op dit moment gekeken hoe er in de mediatheek een daltonhuis kan worden ingericht worden ingericht. De leerlingen uit mavo 4 en havo 5 die meer verantwoordelijkheid en vrijheid aankunnen, mogen zich aanmelden voor het daltonhuis. In het daltonhuis bepalen de leerlingen zelf welke lessen ze wel of niet volgen en hoe ze hun dagen vullen. Ze moeten echter wel komen tot een bepaalde minimale lestijd.

Sinds het schooljaar 2017 – 2018 kunnen docenten in hun klassen de daltonvragenlijst afnemen. De vragenlijst, die inmiddels kan worden afgenomen via kwaliteitsscholen, is een feedbackinstrument voor de docent waarbij leerlingen een docent kunnen voorzien van feedback over de daltonkwaliteit van de lessen. Directie heeft geen inzicht in de uitkomst van de vragenlijst, maar kunnen wel zien of de docent gebruikt heeft gemaakt van het instrument.

De daltonscholing is opgezet door de daltoncommissie en wordt ook gegeven door twee leden van de daltoncommissie. Met de Zuidwester (Dalton-VO-scholen in Barendrecht, Bergen op Zoom, Dordrecht, Breda en Vught) is er onderling overleg geweest over de inhoud van deze scholingen, maar er is bewust voor gekozen om scholen zelf de invulling/vorm te laten bepalen. Daarnaast is er een jaarlijks terugkerende daltonscholingsdag van alle VO-scholen van de Zuidwester (met daltonscholing). Ook aan de andere regiobijeenkomsten voor zowel directie, mentoren, daltoncommissie als teamleiders nemen wij actief deel.

Richting leerlingen en ouders wordt het daltonkarakter expliciet uitgedragen en ook tijdens de open dag wordt er duidelijk de nadruk gelegd op het daltonkarakter van de

locatie. Ouders worden via de MR en de ouderraad betrokken in actuele (dalton) ontwikkelingen van de school.

### **bevindingen visitatieteam**

Zie de reactie bij de aanbevelingen bij de visitatie van 2017.

## Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

## Uit de gesprekken met leerlingen

Op de vraag of leerlingen samenwerken en hoe dat er dan uitziet, vertellen twee meisjes dat ze elkaar altijd mogen helpen bij het maken van opdrachten. Ook vertellen ze dat ze een project over licht en water hebben gedaan waarbij ze in tweetallen moesten samenwerken. Hierbij moesten ze het proces van zaadjes planten en het groeien samen volgen en daarna een verslag ervan maken.

Er worden beste veel strafuren uitgedeeld omdat de flexuren niet worden gevuld. Soms zit het strafuur zo vol dat je gewoon weg mag. De leerlingen hebben het gevoel dat hun verantwoordelijkheid wel is toegenomen met dit daltonurensysteem, maar in de lessen zien zij de verantwoordelijkheid niet zo terug. Er zijn veel nieuwe docenten. Niet iedereen past bij het daltononderwijs. Sommige praten de les vol. Er zijn er die goed kunnen uitleggen en die het interessant houden. Er is in lessen van die docenten veel afwisseling in werkvormen en ze doen aan modeling.

Een leerling op een stilteplek vertelt dat hij positief is over de flexuren, maar er nu vast uit zichzelf is gaan zitten, want hij heeft zo een toets en had nog niet geleerd. Hij vertelt ook dat als je flexuren inzet je dit overlegt met je docent. Je geeft dan aan wat je in dat uur gaat doen en je legt achteraf verantwoording af aan de docent. Je moet het werk laten zien.

Waargenomen samenwerkingsvorm: genummerde hoofden. Alle leerlingen hebben een verschillende taak (tekenen, schrijven, etc.) en uiteindelijk presenteren. De leerlingen worden ook beoordeeld op hun daltonhouding.

We vragen de leerlingen wat het allerleukste is aan deze school:

- Je bent heel erg vrij en je kan heel goed je mening delen
- Vrijheid in kiezen daltonuren en flexuren
- Vrijheid om op flexplekken en studioruimtes te gebruiken
- Daltonflexpas nodig om gebruik te mogen maken van flexuren. Kaart wordt ingenomen
- Samenwerken kan niet in een daltonstilteruimte, dan kan je in overleg in bijv de mediatheek of aula een plekje zoeken.
- Docenten eromheen letten op de stilte uren. Ook schoolleiding loopt wel rond.

Leerlingbespreking.nl vinden de leerlingen top. Ze vinden het super om van iedereen feedback te krijgen.

## Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

Op de vraag naar de belangrijkste stap die in de afgelopen twee jaar is gezet op het gebied van daltonontwikkeling, antwoorden de docenten dat dat het dalton flexrooster is. De daltonuren worden veel efficiënter gebruikt. Leerlingen hebben veel meer vrijheden en veel meer te kiezen. Dit komt de zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van leerlingen ten goede. Daarnaast is de daltonscholing van cruciaal belang geweest. Een groot deel van het team heeft inmiddels de daltonscholing gevolgd.

Door de daltoncursus zijn de collega's veel meer dalton geworden. Twee jaar geleden stond de daltoncommissie veel meer alleen dan nu het geval is. Het met veel mensen volgen van de scholing heeft ervoor gezorgd dat alles veel meer een geheel is geworden. Tijdens de cursus heeft veel intervisie plaatsgevonden. In de personeelskamer wordt nu veel meer over onderwijs gepraat.

Als we vragen welke kernwaarden eruit springen, geven verschillende docenten aan waar zij mee bezig zijn. Veel aandacht gaat uit naar vrijheid/verantwoordelijkheid. Door het flexrooster komt het leerproces van de leerling centraal te staan. Er wordt veel meer gevraagd van de verantwoordelijkheid en zelfstandigheid van leerlingen. Het inrichten van de leerpleinen, manier van aanspreken en elkaar helpen zijn onderwerpen van gesprek. Men ervaart een grote openheid en hulpvaardigheid onder docenten.

Aan samenwerken en reflecteren wordt nu ook meer aandacht besteed dan twee jaar geleden. De docent muziek geeft aan dat leerlingen nu veel meer in groepjes samenwerken. De docent lo geeft aan dat leerlingen zelf aan moeten geven op welk niveau ze voor een bepaald onderdeel zitten d.m.v het invullen van een reflectieformulier.

De daltonontwikkeling geschiedt in de teams en secties via de daltoncommissie. Vervolgens gaat de ene vaksectie harder dan de ander. De DC bestaat uit mensen van de verschillende teams. Zij nemen dit weer mee naar hun teams. Er staat altijd daltonontwikkeling op de agenda. Niet meer alleen organisatie- en regedingetjes.

Het leerrendement is hoger omdat de leerlingen hun tijd beter benutten. Leerlingen kunnen zelf keuzes maken uit stil werken, vragen stellen aan de docent, naar de mediatheek. Er is veel keuze. Leerlingen kiezen uit vrije keus, zeker in de ob, extra daltonuren. Dat kan in dit systeem. Het is veel rustiger geworden in dalton. Het is niet meer overal tjokvol en leerlingen worden erop afgerekend als ze niet goed werken in dalton.

Gesprekje met twee conciërges in de kantine tijdens de pauze: beide conciërges geven aan dat ze de sfeer op school als erg positief ervaren. Dit geldt zowel voor het omgaan met de leerlingen als met collega's. De leerlingen zijn over het algemeen betrokken en coöperatief. Samen met leerlingen is bijvoorbeeld gekeken naar een oplossing voor de rokersplek.

## Uit de gesprekken met de schoolleiding

Tijdens de vorige visitatie was/werd duidelijk dat dingen anders moeten. Dit heeft men niet als vervelend of als een probleem ervaren. Destijds stonden de opbrengsten centraal.

*Nu koppelen we dalton aan kwaliteit. We zitten nu in een andere ontwikkelfase als school. Veel mensen kijken nu anders naar onderwijs, mede door de daltonscholing. Collega's stellen dalton niet meer ter discussie. Teamleiders zijn daar heel bewust mee bezig met hun team.*

*Er vindt meer differentiatie plaats in de lessen. De lessen worden meer op maat gemaakt en zijn meer gericht op de individuele leerling. Het bewustwordingsproces dat alle leerlingen verschillend zijn, is nu veel groter. Er zijn veel nieuwe docenten. Deze zijn direct meegenomen in de daltonscholing in plaats van ze eerst wat meer zonder dalton een plekje te laten zoeken. Er zijn meer lesbezoeken voor deze mensen en er ligt meer nadruk op bijvoorbeeld op reflectie.*

Het nieuwe daltonurenrooster heeft het volgende opgeleverd:

- Leerlingen hebben veel meer mogelijkheden om te kiezen, omdat er veel meer momenten in de week zitten.
- Er is een groter aanbod van daltonuren van hetzelfde vak; een leerling kan bv. vaker in de week naar wiskunde en kan daarbij ook voor verschillende docenten kiezen.
- Soms volgen de leerlingen veel meer daltonuren dan de minimaal zes die ze moeten halen.
- Het is veel rustiger geworden tijdens een daltonuur, de leerlingen zijn zichtbaarder geworden. Hierdoor is er veel meer rust in de school.
- De groepen zijn kleiner geworden tijdens een daltonuur.
- Er wordt beter gepland.
- Als een leerling onvoldoende werkt tijdens een daltonuur dan kan de docent het daltonuur als niet gedaan beschouwen. In dit geval telt het daltonuur niet mee.

Op de vraag hoe de school er over 4 jaar uitziet antwoordt de schoolleiding: *In de bovenbouw heeft het daltonhuis meer vorm gekregen. Het rooster zal veel meer door de leerling zelf worden bepaald. De zelfstandigheid is daarmee ook gegroeid. In het daltonhuis bepaalt de leerling zelf wat hij nodig heeft op het gebied van instructie en begeleiding. De tijd zal daardoor efficiënter gebruikt worden. In de onderbouw zullen geen cijfers meer worden gegeven. Er zal veel meer gekeken worden of een leerling op een bepaald niveau door kan in de bovenbouw. Er is 3 x per week een coachingsgesprek. Leerlingen moeten voor toegang tot het daltonhuis een motivatiebrief schrijven, aanbevelingsbrieven krijgen van andere docenten en een sollicitatiegesprek voeren. De school ziet dat leerlingen hulp nodig hebben bij de transitie van theorie naar praktijk. Daar maakt de docent het verschil.*

## Uit de gesprekken met ouders

De populatie is heel divers, er zijn veel verschillende nationaliteiten. De leerlingen leren heel veel van elkaars achtergronden.

### Uitspraken:

***Je kind kan op deze school heel erg zichzelf zijn.  
Je kind wordt echt als daltonleerling afgeleverd.***

Het flexrooster wordt als een verademing gezien. De ouders vinden dat de leerlingen er zelfstandiger van worden, want ze moeten zelf beslissen naar welk uur ze gaan en wanneer. De leerlingen leren plannen. De jonge leerlingen kunnen bijvoorbeeld naar de vroege uren en de oudere leerlingen naar de uren in de middag. Eerst was er controle na één week, maar nu één keer in de drie weken. Dat is veel beter.

De meeste gesprekken worden niet gevoerd met het kind erbij. Als het kind erbij is, is het een driehoek. Het hangt af van de docent. De gesprekken zijn op één avond en soms erg laat, dan kun je je kind niet meenemen. De gesprekken zijn in een ruimte allemaal bij elkaar. Dat geeft een gejaagd gevoel en de privacy ontbreekt. Bij sommige docenten kun je je niet inplannen, want er zijn al te veel gesprekken ingepland. Er is niet veel tijd om vragen te stellen.

### Al met al:

De resultaten zijn beter en de naam van de school is ook verbeterd. De leerlingen zijn blij en de ouders zijn blij. Er is een leerlingenvereniging die hele leuke dingen presenteert zoals de muziekavond die volledig voor en door leerlingen is verzorgd.

## Uit de gesprekken met het bestuur

### **naam bestuurslid: Marlies van de Krogt**

We willen borgen dat bestuur de daltonontwikkeling handhaaft. De drie locaties zijn samen de school. Marlies is directeur en Marian medewerker kwaliteit.

Twee jaar geleden heeft het bestuur gevraagd om een actieplan per locatie en die zijn onderling gedeeld. Ook is gesproken over de manier waarop er door de visitatie gekeken is. Alle locaties riepen in koor: "het gaat helemaal goedkomen, Marlies". Wat heeft geholpen bij de samenwerking tussen de locaties is dat er voorafgaande aan de echte visitatie een interne visitatie heeft plaatsgevonden. De Locaties waren eilanden en nu is er meer samenwerking tussen de drie scholen. Een positief gevolg was dat de scholen van elkaar leren: de ene school neemt bijvoorbeeld het flexrooster over van de andere. De pareltjes komen dan in beeld en de locaties zien dit van elkaar.

Ook is de poster "Elke les een daltonles" ingevoerd. Twee jaar geleden hebben 30 docenten in 2 sessies deze poster ontwikkeld. Tevens is de app ontwikkeld 26 vragen als reflectie van de les. Deze wordt echter niet vaak gebruikt door technische mankementen.

Flexuren zijn vooralsnog alleen op Kapteynweg ingezet en iedereen lijkt enthousiast. Het bestuur geeft de locatie de ruimte om te experimenteren. Ook om te ontwikkelen tot zelfstandigheid. Docenten, schoolleiding moeten leren loslaten met als doel dat de leerlingen zelfstandiger worden.

De visitatie van twee jaar geleden heeft eerst tot teleurstelling geleid en er was ook wel onvrede over uitslag van twee jaar geleden. Uiteindelijk heeft deze visitatie wel voor een impuls gezorgd.

Er was twee jaar geleden door de visitatie en de zwakke doorstroomgegevens sprake van een kantelmoment. De conclusie was dat er gewerkt moest worden aan kwaliteitsbeleid: PDCA-cyclus, plan van aanpak e.d. Tevredenheidsonderzoek zijn nu geaccepteerd en gemeengoed geworden. De resultaten (inspectie-scores) zijn beter, m.n. per vak (examenresultaten waren goed). De docenten moesten gaan nadenken over hun gescoorde cijfers en hoe het beter zou kunnen.

Als we vragen naar de afstroom van VWO naar HAVO dan geeft het bestuur aan dat er leerlingen met een HAVO/VWO-advies zijn aangenomen dus is het logisch dat er dan na de brugklas ook leerlingen naar de havo gaan. Wat beter moet is de overdracht van leerlingen van VWO naar HAVO. Hier zien we nog steeds de eilandjescultuur, maar er is wel meer samenwerking. Het gevoel op Kapteynweg blijft nog een beetje het “Calimero-gevoel”. Dit speelt al 20 jaar en is lastig te doorbreken. Het blijft wel een punt van aandacht en de betrokkenen zien dit als speerpunt. De locaties moeten op docentniveau meer samenwerken en in gesprek komen. Er komt een workshopdag voor alle docenten van alle locaties met als doelen om elkaar te gaan ontmoeten. Soms is de indeling als lastig ivm mixen van de aparte locaties.

Dalton in de regio is nog niet sterk genoeg; er wordt vanuit de reguliere scholen nog vaak genoemd dat bepaalde kinderen “niet geschikt” zijn voor dalton v.o. Dit is speciaal voor het Stedelijk Dalton Lyceum. Er is sprake van een “verkeerde bescheidenheid” en daardoor mist de locatie PR-kansen. Ook de leerlingen kunnen als ambassadeurs ingezet worden. Ook [www.leerlingbespreking.nl](http://www.leerlingbespreking.nl) kan als exponent van PR ingezet worden (ook door leerlingen). Geeft veel mogelijkheden van reflectie voor leerlingen.

Tops van de Kapteynweg: het team is goed en staat goed om de leerlingen heen: leerlingen voelen zich hier prettig. Het team is er voor elkaar en voor de leerlingen. Daltoncommissies (zowel docenten als leerlingen) zijn top. Zij doen goed werk, krijgen dingen voor elkaar en worden geaccepteerd door iedereen. Ook de samenwerking met een basisschool “Nova Tien” voor betere leerlingen werkt goed. Docenten geven gastlessen op deze b.o. school m.b.v. onderzoekend leren.

Tips voor de Kapteynweg: soms wil de school te veel met risico van niet borgen. De schoolleiding zet veel vaart, misschien wel te veel. De schoolleiding is nu aan zet met vertrouwen geven op alle niveaus. Dat is de enige manier om het eigenaarschap op de juiste plek te laten komen. Vliegwielen zit meer in trots en uitdragen van good-practices dan in een daltonboek.

## beoordeling

nr	Beoordelingskader	ontwikkeling	
		O	V
0	Realisering aanbevelingen vorige visitatie*		X
1	Vrijheid in gebondenheid / Verantwoordelijkheid en vertrouwen		X
2	Zelfstandigheid		X
3	Samenwerking		X
4	Reflectie		X
5	Effectiviteit- doelmatigheid		X

\* niet van toepassing bij licentieverlening

## Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
	Licentie verlenen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde.
	Over twee jaar versnelde visitatie voor licentieverlening	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
	Geen licentie verlenen	Na versnelde visitatie licentieverlening twee of meer onvoldoende kernwaarden
X	Licentie voor vier jaar verlengen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Over twee jaar versnelde visitatie (bij de vierjaarlijkse visitatie)	Twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
	Licentie intrekken	Na versnelde visitatie twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging

## Aanbevelingen die met een plan van aanpak opgenomen worden in de schoolreactie

Aanbeveling	Omschrijving
Nr. 1	Een van de leden van de daltoncommissie zei dat haar droom was om meer tijd te hebben voor de dingen die we doen. Neem dan ook de tijd om jullie initiatieven te laten landen en vier de successen! De schoolleiding wensen we veel geduld. Geniet van de successen van je teams en van de leerlingen!



Nr. 2	Er is heel veel eigenaarschap te zien bij zowel leerlingen als docenten. Docenten ondersteunen het eigenaarschap van de leerlingen. Kans: benut meer dan nu het geval is de ruimte in de lokalen. Je kunt de indeling veel meer zodanig maken dat het het daltononderwijs ondersteunt (tafelgroepjes voor samenwerking, bv!).
Nr. 3	Er is een goede ontwikkeling op het gebied van zelfstandigheid te zien. De leerlingen zijn zelfstandiger geworden door het flexrooster en ook de docenten geven de leerlingen meer ruimte. Tegelijkertijd leeft daltonontwikkeling nu op alle fronten in de school. Aanbeveling aan schoolleiding: laat de docenten onder leiding van de daltoncommissie groeien. Verbeter en bouw uit wat er nu in wording is.
Nr. 4	We zien dat de leerlingen en de docenten wat betreft het gebruik van de daltontijd vooral bezig zijn met de verantwoording van het volgen van voldoende daltontijd. Hoe zouden de leerlingen hun keuze voor een daltonuur kunnen verantwoorden? Leerlingen lijken niet voldoende verantwoording af te hoeven leggen over de keuze van het doen van een dalton-/flexuur. De keuze lijkt te worden bepaald door het willen behalen van het minimum van 6 uur dat zij moeten behalen. Ga met de leerlingen het gesprek aan over het waarom van de daltonuren in plaats van te vragen naar de verantwoording van het bijwonen van het verplichte aantal daltonuren.
Nr. 5	Sleutelfactor in de ontwikkeling op het gebied van samenwerking is de collegiale intervisie. Het heeft naast een betere cohesie van dalton in de school gezorgd voor inzichten in elkaars kwaliteiten en hieruit zijn nieuwe samenwerkingsverbanden ontstaan. Zet dit vooral verdiepend en/of verbredend door. De leerlingdaltoncommissie wil hier ook graag bij helpen. Hou dit vast!
Nr. 6	We hebben op de Kapteynweg verschillende vormen van reflectie gezien en gehoord. Een mooie, nieuwe ontwikkeling is het gebruik van <a href="http://www.leerlingbespreking.nl">www.leerlingbespreking.nl</a> . Reflectie is een belangrijke kernwaarde op de locatie Kapteynweg. Een mooie volgende stap is om meer structuur aan te brengen in het gebruik van de verschillende manieren om te reflecteren. Ook ligt er een kans om aan het einde van de les terug te kijken op de les zelf.
Nr. 7	Er zijn allerlei ontwikkelingen rondom effectiviteit ingezet. De een al verder uitgewerkt dan de ander. Zet de ingezette ontwikkelingen door. Probeer de Dalton-flexuren te optimaliseren en het Daltonhuis uit te breiden. Verder uitbouwen van differentiatie zal het individueel rendement ook nog kunnen verhogen.

**Tenslotte:**

**We hebben met bewondering gekeken hoe de school zich in twee jaar tijd heeft herpakt. Er zijn goede keuzes gemaakt, er is geluisterd naar de docenten en leerlingen en de school heeft met energie alle kansen gepakt om dalton op de ontwikkelagenda te zetten. Alle lof voor leerlingen, personeel en de schoolleiding. We hebben met veel plezier de school bezocht en we wensen de Kapteynweg een mooie verdere daltonontwikkeling!**

## Ondertekening voorzitter visitatieteam

naam	handtekening	datum

## Schoolreactie op de visitatie

Overige opmerkingen en ervaringen m.b.t. het verloop van de visitatie. hierbij valt te denken aan: opstelling visiteurs, dagrooster, gevoerde gesprekken, etc.  
N.B. Dit zijn opmerkingen van de school zelf. Deze opmerkingen kunnen dus afwijken van de "slotopmerkingen" genoemd in het visitatieverslag.

We hebben de visitatie als g erpositief ervaren en zijn blij met de feedforward die het visitatieteam aan het eind van de dag aan het MT, de daltoncommissie en een deel van het personeel heeft gegeven. Want ook al dachten we dat we behoorlijke stappen vooruit hadden gezet op het gebied van daltonontwikkeling was het wel afwachten of jullie deze ontwikkeling zouden herkennen en als voldoende zouden beoordelen.

Wij kunnen ons voor het grootste deel wel vinden in de verslaglegging, al vinden we de terugkoppeling van het visitatieteam op de verschillende soms wat minimalistisch. Wel hebben we het gevoel dat de aanbevelingen te veel zijn ingevuld, het is prima om een richting te geven waarin de school zich moet ontwikkelen, maar dat er nu concreet wordt aangegeven hoe we dit moeten doen. De daltoncommissie zou graag meer ruimte willen om hier zelf invulling aan te geven.

## Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

<b>aanbeveling 1.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Een van de leden van de daltoncommissie zei dat haar droom was om meer tijd te hebben voor de dingen die we doen. Neem dan ook de tijd om jullie initiatieven te laten landen en vier de successen! De schoolleiding wensen we veel geduld. Geniet van de successen van je teams en van de leerlingen!
<b>Actie</b>	Met elkaar in gesprek blijven over (de snelheid) van de ontwikkelingen binnen de Kapteynweg (in binnen- en buitenkring)
<b>uitvoerenden</b>	MT, daltoncommissie, teams
<b>tijdvak</b>	Schooljaar 2019 – 2020 ( en verder)
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Nee
<b>toelichting</b>	<i>De school zoekt hierin een balans: we willen zeker niet stilstaan of remmen en tegelijkertijd realiseren we ons dat voor sommigen te trein snel rijdt. Leidraad is wat de leerlingen nodig hebben voor hun toekomst.</i>  <i>Het is belangrijk om met elkaar hierover in gesprek te blijven. Zowel binnen het MT, binnen de teams, binnen de daltoncommissie, maar zeker ook personeel van de Kapteynweg als geheel.</i>
<b>aanbeveling 2.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Er is heel veel eigenaarschap te zien bij zowel leerlingen als docenten. Docenten ondersteunen het eigenaarschap van de leerlingen. Kans: benut meer dan nu het geval is de ruimte in de lokalen. Je kunt de indeling veel meer zodanig maken dat het het daltononderwijs ondersteunt (tafelgroepjes voor samenwerking, bv!).
<b>Actie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verder uitwerken daltonleerlijnen ( inclusief praktisch handvat)</li> <li>- In de teams actief gesprekken voeren over een zo effectief mogelijke inrichting van het lokaal</li> </ul>
<b>uitvoerenden</b>	Leerlingdaltoncommissie, daltoncommissie, teams
<b>tijdvak</b>	Vervolg in schooljaar 2019 - 2020
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Nee
<b>toelichting</b>	<i>Door het inrichten van de daltonwerkplaatsen is er door de leerlingdaltoncommissie en mooie start gemaakt om het gebouw meer Dalton te maken. De inrichting van de lokalen is en blijft een aandachtspunt. We stimuleren de ‘bespreektafel’ en willen diversiteit in opstelling en werkvorm in de klas blijven bevorderen.</i>

*Door het opstellen van de daltonleerlijnen en met elkaar te kijken naar hoe je vorm aan kunt geven verwachten we dat er ook verandering komt in de manier waarop collega's hun lokalen inrichten.*

<b>aanbeveling 3.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Er is een goede ontwikkeling op het gebied van zelfstandigheid te zien. De leerlingen zijn zelfstandiger geworden door het flexrooster en ook de docenten geven de leerlingen meer ruimte. Tegelijkertijd leeft daltonontwikkeling nu op alle fronten in de school. Aanbeveling aan schoolleiding: laat de docenten onder leiding van de daltoncommissie groeien. Verbeter en bouw uit wat er nu in wording is.
<b>Actie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Daltoncommissie meenemen in besluitvorming onderwijs(vernieuwing)</li> <li>- Ruimte scheppen voor daltoncommissie voor nieuwe ontwikkelingen</li> <li>- Verder uitwerken daltonleerlijn op gebied zelfstandigheid ( inclusief praktisch handvat)</li> </ul>
<b>uitvoerenden</b>	Daltoncommissie, Mt, Teams
<b>tijdvak</b>	Schooljaar 2019 – 2020 ( en verder)
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Nee
<b>toelichting</b>	<i>Het is fijn dat door de visitatieteam is waargenomen dat er een mooie ontwikkeling in gang is gezet. We blijven erop in zetten dat de daltoncommissie, samen met docenten, vorm blijven geven aan de ontwikkeling van ons daltononderwijs.</i>

<b>aanbeveling 4.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	We zien dat de leerlingen en de docenten wat betreft het gebruik van de daltontijd vooral bezig zijn met de verantwoording van het volgen van voldoende daltontijd. Hoe zouden de leerlingen hun keuze voor een daltonuur kunnen verantwoorden? Leerlingen lijken niet voldoende verantwoording af te hoeven leggen over de keuze van het doen van een dalton-/flexuur. De keuze lijkt te worden bepaald door het willen behalen van het minimum van 6 uur dat zij moeten behalen. Ga met de leerlingen het gesprek aan over het waarom van de daltonuren in plaats van te vragen naar de verantwoording van het bijwonen van het verplichte aantal daltonuren.
<b>Actie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verder uitwerken van de pilot flexrooster</li> <li>- In teams overleg over het aantal daltonuren en de verantwoording daarvan.</li> </ul>
<b>uitvoerenden</b>	Werkgroep flexrooster, MT, daltoncommissie
<b>tijdvak</b>	Schooljaar 2019 – 2020
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Contact houden met andere scholen met een flexrooster
<b>toelichting</b>	<i>Binnen de werkgroep van het flexrooster is de verantwoording van daltonuren reeds onderwerp van gesprek geweest, het is dan ook iets waar de werkgroep, maar ook de daltoncommissie, zeker op zullen doorpakken.</i>

*Het belangrijkste is uiteindelijk dat leerlingen hun daltontijd effectief besteden ( en dat de ene leerling meer (of minder) tijd nodig heeft dan een andere leerling is daarbij niet vreemd).*

<b>aanbeveling 5.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Sleutelfactor in de ontwikkeling op het gebied van samenwerking is de collegiale intervisie. Het heeft naast een betere cohesie van dalton in de school gezorgd voor inzichten in elkaars kwaliteiten en hieruit zijn nieuwe samenwerkingsverbanden ontstaan. Zet dit vooral verdiepend en/of verbredend door. De leerlingdaltoncommissie wil hier ook graag bij helpen. Hou dit vast!
<b>Actie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inplannen weken van collegiale intervisie in schoolplan</li> <li>- Organiseren van collegiale intervisie ( op basis van een onderwerp en/of ontwikkeling)</li> </ul>
<b>uitvoerenden</b>	Daltoncommissie, MT, leerlingdaltoncommissie (?)
<b>tijdvak</b>	Schooljaar 2019 – 2020 ( en verder)
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Nee
<b>toelichting</b>	<i>De door de Daltoncommissie ingezette collegiale intervisie is een groot goed dat we blijvend willen stimuleren. Daltonaccent daarin toevoegen is zeker één van onze doelen.</i>

<b>aanbeveling 6.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	We hebben op de Kapteynweg verschillende vormen van reflectie gezien en gehoord. Een mooie, nieuwe ontwikkeling is het gebruik van <a href="http://www.leerlingbespreking.nl">www.leerlingbespreking.nl</a> . Reflectie is een belangrijke kernwaarde op de locatie Kapteynweg. Een mooie volgende stap is om meer structuur aan te brengen in het gebruik van de verschillende manieren om te reflecteren. Ook ligt er een kans om aan het einde van de les terug te kijken op de les zelf.
<b>Actie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kijken hoe de mogelijkheden van leerlingbespreking.nl verder verruimd kunnen worden</li> <li>- Verder uitbouwen van verschillende mogelijkheden van reflectie ( inclusief de borging hiervan)</li> <li>- Reflectie meer onderdeel maken van het beoordelings- en functioneringstraject</li> </ul>
<b>uitvoerenden</b>	MT, daltoncommissie, werkgroep reflectie
<b>tijdvak</b>	Schooljaar 2019 – 2020
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Nee
<b>toelichting</b>	<i>We zijn dit jaar begonnen met leerlingbespreking.nl, hierbij is voornamelijk in beeld gebracht hoe een leerling zich ( volgens de docent) verder zou kunnen ontwikkelen. Dit was voor de mentoren een ingang voor een reflectiegesprek. Voor volgend schooljaar is het de bedoeling om het zelfreflectie stuk middels het plan van aanpak op te pakken. Er ligt hier een leidende rol voor mentoren, teamleiders en de daltoncommissie.</i>

<b>aanbeveling 7.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Er zijn allerlei ontwikkelingen rondom effectiviteit ingezet. De een al verder uitgewerkt dan de ander. Zet de ingezette ontwikkelingen door. Probeer de Dalton-flexuren te optimaliseren en het Daltonhuis
---	---

	uit te breiden. Verder uitbouwen van differentiatie zal het individueel rendement ook nog kunnen verhogen.
<b>Actie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verder uitwerken ( en uitbouwen) van de mogelijkheden van het daltonbouw in de midden- en bovenbouw.</li> <li>- Opzetten- en uitwerken van Daltonplus in de onderbouw ( eerst klas 1 en daarna klas 2)</li> <li>- Evaluatie en verbeteren van de pilot van het flexrooster</li> <li>-</li> </ul>
<b>uitvoerenden</b>	
<b>tijdvak</b>	Schooljaar 2019 – 2020 ( en verder)
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Scholing voor docenten binnen Dalton+ over bij. Growth mindset, eigenaarschap, nieuwe vorm van begeleiding/coaching.
<b>toelichting</b>	<i>We gaan hier zeker mee aan de gang. Het onderbouwteam wil echter nog een stap verder gaan en naast het Daltonhuis in de bovenbouw (dat verder uitgebouwd moet worden) Daltonplus in de onderbouw neerzetten. Daarin wordt gestreefd het ultieme Daltononderwijs vorm te geven. De komende cursus start deze pilot in periode 2. We hebben dit tijdens de visitatie niet gemeld omdat het een toekomstige ontwikkeling is. Kortom: we blijven volop leren en in beweging.</i>

### Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

naam	functie	handtekening	datum
	directeur		
	visitatievoorzitter		

Dit verslag wordt binnen drie weken na ontvangst (het liefst per e-mail als Wordbestand) opgestuurd naar de visitatievoorzitter, die dit binnen vijf weken na de visitatie opstuurt naar de inhoudelijk medewerker visitaties van de NDV.